

Milano, novembre 2023

UNI PDR 125:2022 “Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere”

Premessa

Il 16 marzo 2022 è stata pubblicata la **Prassi di Riferimento (PdR) UNI 125:2022 "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere"**, che delinea i requisiti per la Certificazione di Parità di Genere, richiamata anche dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (“PNRR”)².

La missione n.5 del PNRR, infatti, prevede lo stanziamento di una somma per lo sviluppo di politiche di **inclusione sociale**, tra le quali figura la **Certificazione di Parità di Genere**; il conseguimento della certificazione, oltre che a rafforzare l’immagine e la reputazione aziendale, apre le porte alle organizzazioni a **sgravi fiscali** e ad altre **premierità**, in relazione alla partecipazione a bandi italiani ed europei.

La PdR UNI 125:2022 è una norma “**flessibile**” ed adattabile a qualsiasi realtà produttiva, infatti, la Certificazione per la Parità di Genere è **applicabile a qualsiasi tipo di Organizzazione** sia del settore privato che pubblico; con o senza scopo di lucro ed indipendentemente dalle dimensioni e dalla natura dell’attività.

Sintesi contenuti della UNI PDR 125:2022

La UNI PDR 125:2022 mira ad avviare un percorso sistemico di **cambiamento culturale** nelle organizzazioni, con l’obiettivo di raggiungere una più equa parità di genere, **superando gli stereotipi** relativi ai ruoli ed **investendo sui talenti femminili** per stimolare la crescita economica e sociale del Paese.

A tal fine, la suddetta prassi agisce sugli elementi seguenti:

¹ La prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 **non è una norma tecnica**, ma è un documento pubblicato da UNI, come previsto dal Regolamento UE n.1025/2012 che riflette gli esiti del confronto svoltosi nel **Tavolo di lavoro** sulla certificazione di genere delle imprese previsto dal PNRR Missione 5, coordinato dal Dipartimento per le Pari Opportunità e a cui hanno partecipato il Dipartimento per le politiche della famiglia, il Ministero dell’Economia e delle Finanze, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero dello Sviluppo Economico e la Consigliera Nazionale di Parità. La UNI/PdR 125:2022 raccoglie prescrizioni relative a **prassi condivise** all’interno dei soggetti rappresentanti il mercato e la società civile, firmatari di un accordo di collaborazione con UNI, rappresentati nel Tavolo “Parità di genere” condotto da UNI.

² La certificazione di genere è una delle principali previsioni contenute nel PNRR ed è ulteriormente disciplinata dalla Legge Griaudo e dalla Legge di Bilancio 2022.

QMS AHK ITALIEN_UniPdr125_Parità_Genere

- L'adozione di politiche e misure per favorire l'occupazione femminile (ed in particolare quella delle giovani donne e quella qualificata) e **le imprese femminili**, anche con incentivi per l'accesso al credito e al mercato ed agevolazioni fiscali.
- L'adozione di misure che favoriscano **l'effettiva parità tra uomini e donne** nel mondo del lavoro.³
- Il rispetto dei principi costituzionali di parità e uguaglianza.
- La promozione di **politiche di welfare** a sostegno del "lavoro silenzioso" di chi si dedica alla cura della famiglia, nel rispetto dell'articolo 3.1 della Costituzione (**uguaglianza formale**).
- L'adozione di misure specifiche a favore delle pari opportunità, in linea con quanto stabilito dall'articolo 3.2 della Costituzione (**uguaglianza sostanziale**).
- L'integrazione del principio dell'equità di genere nella normativa nazionale, affinché la sua adozione volontaria diventi riferimento qualora fosse richiesto alle organizzazioni di **certificare la sostenibilità e l'adozione di politiche di genere**, in ragione di specifiche esigenze e finalità produttive, in contesti quali, ad esempio, gare di appalto, rilascio di contributi pubblici oppure da un sistema di premialità allineato ai principi di libero mercato.

La UNI PdR 125, al fine di rendere efficaci le azioni implementate dai Sistemi di Gestione della Parità di Genere, definisce una **serie di indicatori (KPI)**⁴ in grado di guidare le imprese verso il **cambiamento ed il continuo miglioramento**.

I KPI proposti si contraddistinguono per essere: concretamente **percorribili, pertinenti e confrontabili**; ad ogni indicatore è associato un **punteggio** e se è conseguito il punteggio minimo di sintesi complessivo, definito dalla prassi, è possibile per conseguire la certificazione.

Per monitorare l'efficacia e l'efficienza delle singole organizzazioni, la Prassi individua **6 aree di valutazione**⁵:

1. cultura e strategia
2. governance
3. processi HR
4. opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda
5. equità remunerativa per genere
6. tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Per ciascuna area di valutazione sono stati identificati degli specifici KPI con i quali misurare il grado di maturità dell'organizzazione (vedi sopra) attraverso un **monitoraggio annuale** ed

³ Per esempio, pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità reddituale, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità, in linea con le migliori pratiche europee.

⁴ I KPI previsti sono sia di natura quantitativa che qualitativa.

⁵ Ogni area è contraddistinta da un peso % che contribuisce alla misurazione del livello attuale dell'organizzazione e rispetto al quale è misurato il miglioramento nel tempo.

QMS AHK ITALIEN_UniPdr125_Parità_Genere

una **verifica biennale**, per dare evidenza del miglioramento ottenuto grazie alle misure intraprese.

Il sistema, sopra descritto, si applica **dalle micro-organizzazioni (1-9 dipendenti) fino alle multinazionali**.

Perché la UNI/PdR 125:2022

Il conseguimento della certificazione (o una migliore rendicontazione) è un modo per dare atto del proprio impegno in tema **Gender Equality** e permette di definire e monitorare i propri obiettivi di miglioramento, incluso il miglioramento dell'**immagine** e della **reputazione** aziendale.

Azioni

La UNI/PdR 125:2022 **non ha** incidenza diretta sulla compliance al Decreto Legislativo 231 del 2001; tuttavia, nell'ottica di una più generale compliance legislativa e considerando che la **Legge 162 del 2021** ha reso obbligatoria per tutte le aziende, pubbliche e private, con più di 50 dipendenti la **rendicontazione** sulla situazione di impiego maschile e femminile; l'implementazione di un Sistema di Gestione conforme alla UNI/PdR 125:2022 (ed eventualmente integrato con gli altri Sistemi di Gestione già presenti in azienda) è una opportunità da valutare.

Contatti:

Federica Amati

Servizi Ambientali & Sostenibilità
DEinternational Italia
Società di servizi AHK Italien
Tel.: +39 0239800969
E-Mail: amati@ahk.it

QMS AHK ITALIEN_UniPdR125_Parità_Genere

DEinternational Italia s.r.l. con socio unico

Sede legale / Sitz Via Gustavo Fara 26 – 20124 Milano - Italia
Capitale sociale / Grundkapital € 110.000
R.I. Milano 0591290968 REA Milano 1859546
C.F. – P. IVA 05931290968 Codice SDI USAL8PV

Tel +39 02 3980091
Fax +39 02 39800195
E-mail info@ahk.it
PEC
amministrazione@deinternational.mailcert.it
www.ahk.it